

LOS NUEVOS REGLAMENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD

El 14 de octubre de 2020 se han publicado en el BOE dos Reales Decretos en materia de igualdad, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ambos Reales Decretos vienen a detallar de manera muy específica las obligaciones que deberán cumplir las empresas en materia de igualdad.

1. REAL DECRETO DE PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

1. Obligación de tener un plan de igualdad y plazos

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre (el "**Reglamento de Planes de Igualdad**") desarrolla la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, en relación con los Planes de Igualdad que dicha ley estableció.

Conforme a dicha ley, se reitera que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. A tal efecto, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Sobre dicha base, se estipula que las empresas de 50 o más trabajadores y aquellas cuyo convenio colectivo lo establezca, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.

En caso de grupos de empresas, se podrá elaborar un plan de igualdad conjunto para todas o parte de las empresas del grupo. No obstante, el plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de las sociedades.

El cómputo para comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad debe realizarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

A efectos del cálculo del número de trabajadores que determina si se alcanzan los umbrales establecidos, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea la modalidad o forma de contratación,

Aspectos clave

- Tanto el plan de igualdad como el diagnóstico de situación previo deberá ser negociado con los representantes legales de los trabajadores. En ausencia de representación legal, los sindicatos serán quienes negocien en representación de la plantilla de la empresa.
- Se establece un contenido mínimo para el diagnóstico de situación y el plan de igualdad.
- Todos los planes de igualdad deberán inscribirse en un registro público.
- Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- La representación legal de los trabajadores tiene derecho a acceder al contenido íntegro del registro salarial.
- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa a la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

computando cada contrato a tiempo parcial como una persona más, y también se incluirán las personas con contratos de puesta a disposición.

Respecto de los contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, en tales casos por cada 100 días trabajados o fracción se debe computar como una persona más.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantiene aun cuando el número de trabajadores se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan, o en su caso, durante 4 años.

El proceso de negociación debe iniciarse dentro de un plazo máximo de 3 meses desde la fecha en que se hubiera alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad o desde que se publicara el convenio colectivo que establece dicha obligación. Para las empresas obligadas por primera vez a la elaboración de un plan de igualdad en el año 2020, el momento de inicio del plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora no será anterior a la entrada en vigor del Reglamento de Planes de Igualdad.

Además, el plan de igualdad deberá estar negociado, aprobado y presentado a registro en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo previsto según lo anterior para constituir la comisión negociadora del correspondiente plan.

No tener un plan de igualdad aprobado cuando se está obligado a ello conlleva la prohibición de contratar con la administración pública.

Los planes vigentes al momento de la entrada en vigor del Reglamento de Planes de Igualdad deberán adaptar su contenido al mismo en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor del Reglamento de Planes de Igualdad, previo proceso negociador.

2. Sujetos legitimados para negociar el plan de igualdad

Tanto el plan de igualdad como el diagnóstico de situación previo deberá ser negociado con los representantes legales de los trabajadores, y en su ausencia, el Reglamento de Planes de Igualdad impone que sean los sindicatos quienes negocien en representación de la plantilla de la empresa.

Así, se estipula lo siguiente sobre los sujetos legitimados para negociar los Planes de Igualdad:

- En Empresas con representación legal de los trabajadores, serán el comité de empresa y los delegados de personal, o las secciones sindicales cuando estas lo acuerden y sumen mayoría de miembros del comité o de delegados de personal.
- En empresas con varios centros de trabajo, podrá negociar el comité intercentros, si lo hubiere y tuviera competencias establecidas para ello.
- En empresas sin representantes de los trabajadores, intervendrán en nombre de los trabajadores los sindicatos más representativos del sector y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo. El número máximo de miembros será de 6 personas por cada parte y la comisión podrá estar válidamente integrada por los sindicatos que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

- Si existen centros con y sin representación, la parte social la integran (i) los representantes legales de los trabajadores de los centros que cuentan con representación y (ii) la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior en representación de los centros que no cuenten con representantes. En ese caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de 13 miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora estará compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y de los trabajadores, debiendo procurarse una composición equilibrada de hombres y mujeres.

La comisión negociadora tendrá competencias en la (i) negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad; (ii) elaboración del informe de los resultados del diagnóstico; (iii) identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico; (iv) impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa; (v) definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas y (vi) cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión.

3. Negociación

En la elaboración del plan de igualdad, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

4. Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación se realiza con carácter previo al plan de igualdad y debe referirse, como mínimo, a las siguientes materias: (i) proceso de selección y contratación; (ii) clasificación profesional; (iii) formación; (iv) promoción profesional; (v) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; (vi) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; (vii) infrarrepresentación femenina; (viii) retribuciones; y (ix) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, y se orientará a estimar la magnitud de las posibles desigualdades o de las dificultades que existieran en la empresa para conseguir la igualdad efectiva, recabando información para establecer medidas evaluables al respecto. Si el resultado del diagnóstico revela una infrarrepresentación de personas de un sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deben incluir medidas de corrección, pudiendo fijar medidas de acción positiva para eliminar la "*segregación ocupacional de las mujeres*".

Un resumen de este diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas deberán incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

5. Plan de Igualdad

Los planes de igualdad tendrán el siguiente contenido mínimo: (i) determinación de las partes que los conciertan; (ii) ámbito personal, territorial y temporal; (iii) informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo; (iv) los resultados de la auditoría retributiva; (v) vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva; (vi) definición de objetivos cualitativos y cuantitativos; (vii) descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida; (viii) identificación de los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos; (ix) calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas; (x) sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica; (xi) composición y funcionamiento de la comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad; (xii) procedimiento de modificación y procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

6. Vigencia

Las partes establecerán el período de vigencia del plan, que no podrá exceder los 4 años. Además, el plan deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias: (a) cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación; (b) cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo o de una resolución judicial; (c) en casos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa; (d) ante incidencias que modifiquen de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; y (e) si una resolución judicial condena a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

Todos los planes de igualdad deben inscribirse en un registro público.

2. REAL DECRETO PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El objeto del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ("**Real Decreto de Igualdad Retributiva**") es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. El Real Decreto de Igualdad Retributiva entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE, esto es, el 14 de abril de 2021.

1. Transparencia

Se establece el principio de transparencia retributiva con el fin de identificar discriminaciones, tanto directas como indirectas, y se concreta en los instrumentos regulados en el reglamento: (i) los registros retributivos; (ii) la auditoría retributiva; (iii) el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo de aplicación y, (iv) el derecho de información de las personas trabajadoras.

2. Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Además, podrán ser relevantes la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o de organización, entre otros.

Se fijan los criterios para una correcta valoración de los puestos de trabajo: criterio de adecuación (tener en cuenta los factores relacionados que efectivamente concurren en la actividad, incluyendo la formación), totalidad (que no se invisibilice o infravalore ninguna condición del puesto) y objetividad (mecanismos claros que no dependan de valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género).

3. Registro retributivo

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, "incluido el personal directivo y los altos cargos".

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo. En concreto, el registro retributivo contendrá, desglosada por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.

La representación legal de los trabajadores tiene derecho a acceder al contenido íntegro del registro salarial. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho de acceso a la información sobre las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

La representación legal de la plantilla deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, previo a la elaboración del registro o cada vez que el registro sea modificado. Con carácter general, el periodo de referencia para el registro retributivo será el año natural.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas (ver apartado siguiente), tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- ✓ Además de lo anterior, reflejará -desglosado por sexo- las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración

de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.

- ✓ Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa del personal de un sexo sea superior a las del otro en al menos un 25%, incluirá una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras. No obstante, esa justificación no puede aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

4. Auditoría retributiva

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa a la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- ✓ Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere la evaluación de los puestos de trabajo bajo el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, en relación con el sistema retributivo y con el sistema de promoción. Se articula un sistema de factores de valoración por cada área y función de cada puesto de trabajo, con asignación de una puntuación. También se tendrán en cuenta otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva (ej.: uso de las medidas de conciliación).
- ✓ Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, incluyendo un sistema de implantación y seguimiento.

La aplicación de lo arriba indicado para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad (ej.: a partir del 7 de marzo de 2022 aplicará a todas las empresas con de 50 o más personas en plantilla).

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades realizará una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas, así como una guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

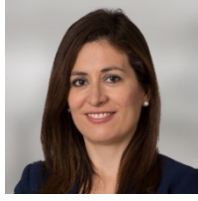
En el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto de Igualdad Retributiva se aprobará, a través de una orden ministerial, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

CONTACTOS



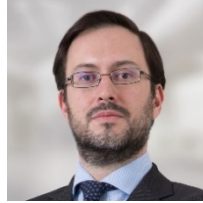
Juan Calvente
Counsel

T +34 91 590 7546
E juan.calvente@cliffordchance.com



Efraína Fernández
Abogada

T +34 91 590 9464
E efraina.fernandez@cliffordchance.com



Jorge Martín-Fernández
Abogado

T +34 91 590 4101
E jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com



Cristina González
Abogada

T +34 91 590 2259
E cristina.gonzalez@cliffordchance.com



Isabel Palacios
Abogada

T +34 91 590 4186
E isabel.palacios@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110,
28046 Madrid, Spain

© Clifford Chance 2020

Clifford Chance, S.L.P.U.

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •
Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •
London • Luxembourg • Madrid • Milan •
Moscow • Munich • Newcastle • New York •
Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo •
Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney •
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship
with Redcliffe Partners in Ukraine.